

9. Ресурс гендерного знання. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/de-naykrasche-narodzhuвати-vidpustka-u-zv-yazku-z-vagitnistyu-pologami-ta-doglyadom-za-ditinoю-v-riznih-krainah-svitu-134574.html> (дата звернення: 06.11.2018).

10. Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974 р.

11. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 06.11.2018).

12. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 16.11.2018).

13. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.11.2018).

14. Святун О.В. Імплементация директивы 2010/18/EU про відпустку по догляду за дитиною в державах-членах ЄС. Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 24–41.

УДК 349.2

ЩОДО ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН ABOUT VIOLATIONS OF THE LABOR RIGHTS OF CITIZENS

Тихонюк О.В., старший викладач кафедри
господарського та адміністративного права
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Кожна країна тримається на потенційних працівниках для утримання та / або забезпечення належного рівня життя непрацездатних та непрацюючих громадян, тобто праця людини – реалізована можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей. У статті розглядаються типові приклади шахрайства роботодавців щодо реалізації громадянами конституційного права на працю, а також випадки притягнення роботодавців до матеріальної відповідальності до прийняття працівника на роботу, після прийняття працівника на роботу, під час звільнення працівника.

Ключові слова: працівник, роботодавець, праця, випробувальний термін, трудовий договір, контракт, переведення, переміщення, трудова книжка, матеріальна відповідальність роботодавця.

Любая страна держится на потенциальных работниках для содержания и (или) обеспечения должного уровня жизни нетрудоспособных и неработающих граждан, т. е. труд человека – реализованная возможность зарабатывать себе на жизнь и обеспечение достойного существования среди людей. В статье рассматриваются типичные примеры жульничества работодателя (его реакция) на реализацию человеком (потенциальным работником) своего конституционного права на труд, а также случаи, на основании которых работодателя можно привлечь к материальной ответственности при нарушении им трудовых прав работника.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, испытательный срок, трудовой договор, контракт, перевод на другую работу (должность), перемещение, трудовая книжка, материальная ответственность работодателя.

We all know, that getting a job without an employment contract is waiting for us an irregular working day, the lack of records in the work book, non-payment of contributions to the Pension Fund, social insurance funds and other problems, and in the event of a conflict with the employer, the issue of non-payment of wages may also arise; working illegally, we will receive a scanty pension, temporary disability assistance, loss of health due to an accident at work, an employment, and the employer, in turn, runs the risk of losing business due to inspections of the controlling bodies. But we also understand, that we are not insured from employer fraud and in the case of legal employment. The article deals with typical examples of employer fraud in relation to the exercise by citizens of the constitutional right to work, as well as cases of bringing employers to material liability before the employee's employment, after the employee's employment, at the time of dismissal of the employee.

Key words: employer, employee, labor, probation period, labor contract, contract, agreement, labor agreement, employer agreement, contract of employment, transfer, moving, employment book, work record book, legal liability of employer, financial responsibility, liability for breakage.

Актуальність теми. Усі ми знаємо, коли влаштовуємося на роботу без укладення трудового договору, що на нас чекає ненормований робочий день, відсутність записів у трудовій книжці, несплата внесків до Пенсійного фонду, фондів соціального страхування й інші негаразди, а в разі конфлікту з роботодавцем також можлива несплата заробітної плати; коли працюємо нелегально, то отримуватимемо мізерні пенсію, допомогу з тимчасової непрацездатності, у разі втрати здоров'я через нещасний випадок на виробництві, з безробіття, а роботодавець, у свою чергу, ризикує втратити свій бізнес внаслідок перевірок контролюючих органів. Але ми також розуміємо, що незастраховані від шахрайства роботодавця і в разі легального працевлаштування.

Метою статті є дослідження автором норм трудового законодавства і трудових прав працівників, які найчастіше порушуються останнім часом в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Безпосередньо питанню трудових відносин (трудова праця

працівників) приділили увагу багато науковців, наприклад, Н. Болотіна, В. Жернаков, М. Іншин, В. Костюк, В. Прокopenko, Н. Хуторян, В. Щербина.

Виклад основного матеріалу. Випадки, за яких сила закону неспроможна подолати свавілля роботодавця, відомі майже всім працівникам, а саме: робота без відпусток або скорочення їх тривалості, вимушені відпустки, незаконні переведення та переміщення, надурочні роботи і відверта зневага до гідності найманого працівника, звільнення тощо; що, у свою чергу, спростовує відоме твердження про те, що праця – «высшая ценность, главное средство благополучия и основной показатель общественной значимости человека», і, зрозуміло, що «работчие не почитают закона, а лишь подчиняются ему, когда они не в силах изменить его» [1, с. 451].

У результаті аналізу ситуації на ринку праці ми виявили найбільш поширені порушення прав найманих працівників роботодавцями, а саме:

1) людину приймають на роботу «з гідною заробітною платою», але «забувають» попередити про випробуваль-

ний термін, забирають трудову книжку та копії інших необхідних документів. Працівник сумлінно виконує свої обов'язки декілька тижнів, після чого його звільняють, повертають трудову книжку без запису про прийняття на роботу. Заробітну плату не виплачують, оскільки людину взагалі не оформляли на роботу до установи (судовим порядком винні дії роботодавця довести дуже складно, але можливо за наявності суттєвих доказів: або фото робочого місця скривдженого працівника, або фото цього працівника з іншими працівниками в цій установі, або наявність затверджені роботодавцем посадової інструкції щодо безпосередніх трудових обов'язків скривдженого працівника, або колеги-свідки погодяться підтвердити наведені докази);

2) людину приймають до штату працівників «із гідною заробітною платою» з випробувальним терміном, а насправді – зараховують на мізерну оплату праці, не повідомляють про це самого працівника. Через декілька тижнів його звільняють, виплачують частку із цієї заробітної платні (до речі, судовим порядком винні дії роботодавця неможливо довести, винуватим у цій ситуації залишається найманий працівник);

3) людину приймають на роботу, укладають із нею контракт на один місяць із зазначеною мінімальною заробітною платою, а їй, «ніби офіційно», пропонують заробітну плату «у конверті». Через місяць працівника звільняють із виплатою йому зазначеної в контракті мінімальної заробітної плати (судовим порядком провини роботодавця довести неможливо);

4) щодо самого випробувального терміну: *випробування*¹ встановлюється з метою перевірки відповідності працівника дорученій роботі [2, ч. 1 ст. 26]; наголошується, що випробування встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем; умова вважається погодженою, якщо домовленість про це оформлена письмово (зрозуміло, що вибору потенційний працівник не має, але навіть після проходження практичної підготовки і самого терміну випробування це не дає гарантій, що надалі людина буде працювати в даній організації, оскільки, користуючись своїм суб'єктивним правом, роботодавець після закінчення терміну випробування встановлює невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, без жодних пояснень; випадки, за яких умова про випробування вважається правомірною, а також типові помилки під час оформлення випробування наведені в таблиці 1).

Зауважимо, що на працівників на весь час випробування поширюється законодавство про працю [2, ч. 2 ст. 26], але жодна зі статей чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України не містить норм щодо оплати праці під час проходження випробування, що дозволяє роботодавцю встановити заробітну плату на час випробування в розмірі прожиткового мінімуму;

5) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем [2, ч. 2 ст. 21], а роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (вимагаючи від працівника виконання роботи, роботодавець не має права вийти за межі трудового договору, що визначає коло обов'язків працівника, зокрема, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, посади [2, ст. 31]). Наприклад, роботи вважаються надурочними, якщо працівник працює у свій вихідний день, який не є святковим та /або неробочим днем [2, ст. 62]. Але коли працівник «добровільно», під тиском

роботодавця, погоджується працювати понад встановлену тривалість робочого дня, то виконувана ним робота (з погляду роботодавця) не вважається надурочною і не оплачується;

6) як вже зазначалося, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, але під виглядом переведення [2, ч. 1 ст. 32] можна провести будь-яку вимогу виконувати роботу, не обумовлену під час укладання трудового договору (контракту), тобто будь-яка зміна трудової функції працівника вважається переведенням на іншу роботу. Але така зміна можлива лише за згодою працівника, тобто всі накази (розпорядження) роботодавця щодо змін у правовому статусі працівника повинні доводитися йому під розпис; також забороняється переводити працівника на іншу роботу під час його відсутності з поважних причин (хвороба, відпустка). І навпаки, згода працівника не потрібна, якщо йдеться про переміщення, тобто виконання роботи в межах спеціальності, кваліфікації, посади, обумовленої трудовим договором, на тому ж підприємстві і в тій же місцевості, але на іншому механізмі, агрегаті [2, ч. 2 ст. 32]; але доручення роботи на іншому механізмі не завжди означає ідентичність цих механізмів: можлива ситуація, коли працівник, наприклад, вступивши на роботу водієм трамвая умовної Моделі А, невдовзі опиниться водієм трамвая умовної Моделі Б, яка суттєво відрізняється від Моделі А і за комплектацією, і за умовами експлуатації (відмінності між переведенням і переміщенням працівника наведені в таблиці 2);

7) роботодавець хоче зазначити в трудовому договорі положення, за яким працівник не матиме права після звільнення працевлаштуватися в конкурентів, оскільки вважає, що працівники здатні свої ділові зв'язки, накопичені під час роботи на підприємстві, використати на користь нового роботодавця: звертаємо увагу на те, що працівник є вільним у виборі місця роботи, тому встановлення обмежень щодо майбутнього вибору місця роботи неправомірне [2, ст. ст. 2, 9, 21; 4, ч. ч. 1, 3 ст. 43];

8) роботодавець має намір передбачити в трудовому договорі неустойку в разі неналежного виконання працівником своїх обов'язків: зауважимо, що не є можливим використання для врегулювання трудових відносин норм цивільного права («неустойка»), що призначені для врегулювання цивільно-правових відносин [2, ст. ст. 9, 21, 134; 5, ст. ст. 549–552];

9) під час прийому на роботу роботодавець наполягає на укладенні контракту або строкового трудового договору, а не трудового договору на невизначений термін. Зауважимо, що сфера застосування контракту визначається виключно законами України; контракт можна укласти тільки тоді, коли дозвіл на його укладення з відповідною категорією працівників прямо передбачений відповідним законом [2, ст. ст. 9, 24, ч. 3 ст. 21, ст. 6]; а строковий трудовий договір укладається в разі неможливості встановлення трудових відносин з урахуванням характеру подальшої роботи або умов її виконання, або інтересів працівника [2, ч. 2 ст. 23]: наприклад, прийняття на роботу, яка не виконується постійно (сезонні роботи), а також для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (заміщення працівників, яким надана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років); обставини, які спонукають працівника на укладення строкового трудового договору, мають зазначатися в самому договорі або в заяві про прийняття на роботу;

10) під час прийому на роботу роботодавець змушує одразу написати заяву на звільнення без зазначення дати, а також згоду на штраф у разі дострокового звільнення (розмір штрафу обчислюється в розмірі половини або повної заробітної плати за місяць), що неприпустимо з погляду чинного законодавства про працю України;

¹ В. Жернаков під час дослідження інституту випробування визначив випробування як обумовлену під час укладання трудового договору угоду сторін і таку, що здійснюється шляхом оцінювання результатів трудової діяльності в межах встановлених законом строків перевірки відповідності професійних, моральних та інших якостей працівника вимогам, які висуваються до виконання дорученої роботи [14]. Незважаючи на те, що визначення дане ще 1987 р., воно залишається актуальним.

Таблиця 1

Випадки, за яких умова про випробування вважається правомірною	Типові помилки під час оформлення випробування
1) у разі її внесення в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторення в наказі про прийняття на роботу;	1) встановлення більшого строку випробування (внесення до Типового трудового договору положення про встановлення випробування під час прийняття на роботу всім без винятку працівникам строком 4 або 6 місяців);
2) у разі її зазначення в заяві про прийняття на роботу і повторення в наказі про прийняття на роботу;	2) прийняття на роботу з випробувальним терміном осіб, яким заборонено його встановлювати (ч. 3 ст. 26 Кодексу законів про працю України);
3) якщо така умова не міститься в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під розпис до початку роботи;	3) встановлення випробування в разі переведення працівника з однієї посади на іншу або до іншого структурного підрозділу (<i>випробування встановлюється тільки під час прийняття на роботу</i>);
4) якщо це не обумовлено в заяві про прийняття на роботу, але внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під розпис після початку роботи, і водночас він <i>погоджується</i> на внесення в наказ умови про випробувальний термін.	4) звільнення працівника за результатами випробувального терміну без належно оформлених документів (<i>щоб уникнути звинувачень у незаконному звільненні працівника під час проходження випробування, роботодавець поставлені працівникові завдання обов'язково оформлює документально; від працівника в такому разі вимагається письмове пояснення з викладенням причин та обставин, які стали на заваді їх виконання (наприклад, щодо відмови від виконання завдань або їх неякісного і несвоєчасного виконання), що додається до особової справи працівника</i>);
	5) неправильне оформлення запису до трудової книжки про випробування [3]: під час прийняття на роботу з випробувальним терміном відмітка в трудову книжку про випробувальний термін <i>не ставиться</i> , а в разі звільнення працівника за результатами випробування вноситься запис із посиланням на ч. 2 ст. 28 Кодексу законів про працю України.

Таблиця 2

Поняття	Термін	Обов'язковість згоди працівника	Обов'язкові додаткові виплати
Переведення (ч. 1 ст. 32 КЗпП України)	Від 30 днів до терміну, що визначається керівництвом (<i>будь-яка зміна трудової функції працівника – спеціальність, кваліфікація, посада, а також зміна інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були спричинені загальними змінами в організації виробництва і праці ПУО*</i>)	Необхідна згода працівника	Відсутні; тільки якщо не змінюються обсяг чи характер обов'язків, розмір заробітної плати й інші істотні умови
Переведення на іншу роботу й зміна істотних умов праці (ч. ч. 3, 4 ст. 32 КЗпП України)	Визначається керівництвом	Згода працівника <i>обов'язкова, якщо посада не відповідає обумовленій трудовим договором спеціальності, кваліфікації</i>	Відсутні; тільки якщо змінюються системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлюється або скасовується неповний робочий час, сполучення професій, змінюються розряди і найменування посади або будь-які інші істотні умови праці;
Тимчасове переведення у зв'язку з виробничою необхідністю (ст. 33 КЗпП України)	Не може перевищувати одного місяця впродовж календарного року, окрім випадків згоди працівника на виконання цієї роботи більш тривалий час	Працівник <i>може бути переведеним</i> на строк до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота йому не протипоказана за станом здоров'я	Відсутні; тільки під час переведення працівника на нижчеоплачувану роботу зберігається його попередній середній заробіток упродовж двох тижнів із дня переведення
Тимчасове переведення у зв'язку із простоем (ст. 34 КЗпП України)	Визначається керівництвом (<i>простій у роботі, тобто її зупинення, можливий за відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання; або через невідворотну силу чи інші обставини</i>)	Необхідна згода працівника; відмова працівника від переведення в разі простою не є порушенням трудових обов'язків	Залежно від ухваленого рішення, у наказі зазначаються: 1) причини переведення; 2) місце переведення; 3) час переведення; 4) оплата праці
Переміщення (ч. 2 ст. 32 КЗпП України)	Визначається керівництвом; максимального терміну немає (<i>виконання роботи в межах спеціальності, кваліфікації, посади, обумовленої трудовим договором, на тому ж ПУО і в тій же місцевості, але на іншому механізмі, агрегаті</i>)	Згода працівника зазвичай не потрібна; роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я	У випадках, коли внаслідок переміщення зменшується заробіток працівника з незалежних від нього причин, передбачена доплата до попереднього середнього заробітку упродовж двохмісяців із дня переміщення
ПУО* – підприємство, установа, організація			

Таблиця 3

Випадки матеріальної відповідальності роботодавця до прийняття працівника на роботу	Випадки матеріальної відповідальності роботодавця після прийняття працівника на роботу	Випадки порушення роботодавцем норм трудового права під час звільнення працівника
1) необґрунтована відмова працівнику в прийнятті на роботу (ст. ст. 22, 232 КЗпП);	1) не виплата заробітної плати працівнику (ст. 115 КЗпП) та не проведення індексації;	1) неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч. 3 ст. 235 КЗпП);
2) необґрунтована відмова в укладанні трудового договору особі, запрошеній на роботу порядком переведення (ч. 5 ст. 24, ст. 232, ч. 2 ст. 235 КЗпП).	2) незаконне переведення працівника на іншу роботу (ст. 235 КЗпП);	2) звільнення без законної підстави чи порушення встановленого порядку звільнення працівника (ч. 1 ст. 235 КЗпП);
	3) незабезпечення роботодавцем належних, безпечних і здорових умов праці під час виконання працівником трудових обов'язків (що спричинило шкоду здоров'ю, каліцтво або смерть працівника);	3) затримка видачі трудової книжки з вини роботодавця в день звільнення працівника (ст. 47, ч. 4 ст. 235 КЗпП);
	4) порушення обов'язку щодо видачі працівнику довідки про роботу на ПУО* із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи, розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП);	4) затримка виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника (ст. 236 КЗпП);
	5) незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП);	5) не виплата з вини роботодавця належних звільненому працівнику грошових сум (ст. 117 КЗпП).
	6) незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (у разі їх псування, знищення, крадіжки);	
	7) втручання в діяльність профспілок.	
ПУО* – підприємство, установа, організація		

11) зауважимо, що роботодавці намагаються не нести відповідальності за працю своїх підлеглих та її наслідки (виробничий травматизм, нещасні випадки на виробництві), тоді як найманий працівник, що постраждав або загинув від таких трудових відносин, покалічений і втративши свою працездатність, втрачає свою привабливість для роботодавця; за чинним законодавством про працю України, роботодавець зобов'язаний забезпечити для працівників безпечні і нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, завдану їхньому здоров'ю та працездатності [2, ст. ст. 152, 163–173; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13];

12) дискримінація на робочому місці (вікова, соціальна, расова, сексуальна, за станом здоров'я тощо), яка формально заборонена [2, ст. 22].

З огляду на вищезазначене розглянемо випадки, за яких, відповідно до чинного законодавства про працю України, настає матеріальна відповідальність роботодавця² в разі порушення ним трудових прав найманих працівників (випадки матеріальної відповідальності роботодавця наведені в таблиці 3), прокоментуємо деякі з них (ми погоджуємося з думкою науковців, що недосконалість правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, а також відсутність такого регулювання з багатьох питань не сприяють дотриманню роботодавцями норм трудового законодавства, спричиняють труднощі під час вирішення трудових спорів у суді, а часто і неможливість компенсації працівникові завданої йому роботодавцем шкоди [18, с. 447–448]).

1. Незаконне відсторонення працівника від роботи: працівнику, незаконно відстороненому від роботи за ініціативою роботодавця, виплачується заробітна плата за весь час вимушеного прогулу, але не більше ніж за один рік.

2. Затримка виплати працівнику заробітної плати³. У разі не виплати з вини роботодавця належних звільненому працівнику сум у визначені для цього строки постає необхідність виплати йому середнього заробітку за весь час затримки до дня фактичного розрахунку [2, ст. 117]; розрахунок суми компенсації не надає працівнику можливості вимагати виплати компенсації в разі затримки заробітної плати лише на один місяць, а сама сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період не виплати доходу (відповідно до ст. 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», інфляція місяця, за який виплачується дохід, і місяця перед виплатою суми заборгованості до уваги не береться).

³ Нині в Мінсоцполітики України розробили законопроект, який передбачає таке: 1) стягнення з роботодавця пені в розмірі облікової ставки Національного банку України за кожний день затримки виплати заробітної плати, якщо термін цієї затримки перевищує 15 днів; 2) право працівника тимчасово припинити виконання роботи, якщо затримка у виплаті роботодавцем заробітної плати перевищує 15 днів; 3) у разі банкрутства роботодавця працівник матиме право на компенсацію в розмірі трьох середньомісячних заробітних плат (за останні 12 місяців). Ухвалення даного законопроекту сприятиме забезпеченню конституційних гарантій права працівників на отримання належних їм коштів з оплати праці відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працюючих у разі неплатоспроможності роботодавця» [15; 16]; за даними Держстату, станом на 1 серпня 2018 р. усередньому одному працівнику заборговано – 15 248 грн, середня заробітна плата за січень – серпень 2018 р. становить 8 550 грн, 62,2% працівникам, що відпрацювали 50% і більше робочого часу, нараховано заробітну плату нижче середньої. На підприємствах, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, розміри заробітних плат нижчі середніх показників. До речі, не завжди працівники, яким роботодавці заборгували заробітну плату, готові чекати справедливості: за даними Реєстру судових рішень, 2017 р. у Херсонській області працівник сокирою зарубав свого роботодавця за те, що той відмовився заплатити за виконану роботу (12 тис. грн); аналогічний випадок трапився і в Київській області. Помститися роботодавцю вирішили і два водії маршрутного таксі, яких звільнили без оплати, вони викрали «Богдан» і їздили на ньому, заробляючи собі на життя, доки їх не затримали; наслідок: один отримав 5 років позбавлення волі, а другий – три роки умовно [17].

² «Матеріальна відповідальність роботодавця» – це перетерпіння ним негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної і /або немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правопорушенням (невиконанням або неналежним виконанням обов'язку з управління працею) [18, с. 448].

3. Незаконне звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Звільнений працівник має право подати позовну заяву до суду про відновлення його на роботі та виплати йому середньомісячної зарплати за весь час вимушеного прогулу, а також має право вимагати компенсації моральної шкоди (якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребують від нього додаткових зусиль для організації свого життя). У разі ухвалення судом рішення, яким вимоги працівника будуть задоволені, на роботодавця покладається обов'язок виконання такого рішення (роботодавець буде притягнуто до цивільно-правової відповідальності у вигляді стягнення з нього середньомісячної зарплати за весь час вимушеного прогулу і покладення обов'язку компенсації моральної шкоди).

4. Некоректне формулювання причини звільнення (або містить посилання на невідповідний закон, або неповне). У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не приводить до поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення згідно із формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Згідно із ч. 3 ст. 235 КЗпП України, якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, водночас ухвалює рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу і на умовах ч. 2 ст. 235 КЗпП України. Середній заробіток за час вимушеного прогулу виплачується від дня звільнення до дня зміни формулювання відповідно до чинного законодавства; виплата середнього заробітку можлива лише тоді, коли працівнику відмовлено в прийнятті на роботу саме через неправильний запис (до речі, відмова в прийнятті на роботу з інших

причин не враховується, як і тоді, коли працівник нікуди не звертався щодо працевлаштування, так само і середній заробіток за час вимушеного прогулу, зумовленого неправильним формулюванням причини звільнення, яке перешкоджало працевлаштуванню працівника, виплачується і тоді, коли визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, не передбачає поновлення працівника на роботі).

5. Затримка видачі трудової книжки. Незважаючи на відсутність у законі будь-яких підстав для затримки видачі трудової книжки, на практиці роботодавці часто не видають трудових книжок через наявність у працівника заборгованості перед ПУО, затримку видання наказу про звільнення (у такому разі працівник має право звернутися до суду, а роботодавець, винний у цьому, зобов'язаний виплатити працівнику середній заробіток за весь час вимушеного прогулу [2, ч. 4 ст. 235]); до речі, у чинному КЗпП України не зазначені межі компенсації матеріальної шкоди, оскільки без трудової книжки працівник не може працевлаштуватися, отже, немає і його вини в тому, що він не знайшов нової роботи [18, с. 453]. У законодавстві передбачена виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу лише тоді, коли трудова книжка не була видана працівникові взагалі, а не порушено порядок її оформлення під час звільнення [2, ч. 1 ст. 47, ст. 116, ч. 4 ст. 235]: наприклад, під час звільнення відділ кадрів не поставив печатку в трудову книжку працівника.

Висновки. Конкуренція на ринку праці змушує працездатних найманих працівників погоджуватися на абсолютні неприйнятні умови праці, що, у свою чергу, призводить до збільшення кількості порушень трудового законодавства роботодавцями. Вважаємо, що масштаби порушення трудових прав працівників свідчать про необхідність перегляду правового регулювання нагляду і контролю у сфері праці й оновлення трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 2. М., 1956. С. 451.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях: наказ Міністерства праці України від 29 червня 1993 р. № 58. Бюлетень Мінпраці. 1993. № 9–10.
4. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96%D0%B2%D1%80/paran4175#n4175>.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № № 40–44. Ст. 356.
6. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170.
7. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII (у редакції від 21 листопада 2002 р. № 229–IV).
8. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042–99: постанова Міністерства охорони здоров'я України № 42 від 1 грудня 1999 р.
9. Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України № 246 від 21 травня 2007 р.
10. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту: наказ Держпромгір нагляду України № 53 від 24 березня 2008 р.
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. Відомості Верховної Ради України. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
12. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004–XII.
13. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. Відомості Верховної Ради України. 2001. № № 25–26. Ст. 131.
14. Жернаков В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Х., 1987. 15 с.
15. Мінсоцполітики працює над захистом прав працівників у ситуаціях заборгованості виплат зарплати з вини роботодавця. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16170.html>.
16. Провнесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця: проект закону. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/363/>.
17. Єдиний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/>.
18. Трудове право України: академ. курс: підруч. / А. Бабаскін, Ю. Баранюк, С. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. Хуторян. К.: А. С. К., 2004. 608 с.